

Réflexions sur les garanties concrètes des droits fondamentaux au travail

par *Christian SAID*, Avocat au Barreau de l'Essonne, ancien bâtonnier

PLAN

I. Les garanties concrètes individuelles des droits fondamentaux sur les lieux du travail

II. Les garanties concrètes collectives des droits fondamentaux sur les lieux du travail

Après tous ces remarquables exposés, à débattre sur les garanties concrètes des droits fondamentaux sur les lieux du travail, il nous est demandé de nous livrer à un exercice périlleux tant l'intérêt de la jurisprudence européenne, que vous avez évoquée, peut, à tort, paraître éloigné de la pratique quotidienne du droit social.

Il y a, certes d'une part, l'Europe des droits de l'Homme avec ses deux instruments essentiels, la Convention européenne des droits de l'Homme (CEDH) et la Charte sociale européenne (CSE), et, d'autre part, l'Union européenne, essentiellement économique, avec ses directives d'harmonisation des législations sociales. Enfin, notre législation et jurisprudence nationales, qui semblent se nourrir de la dialectique sociale communautaire.

Avocat du quotidien, je n'ai pas votre expertise, mais j'ai quelques excuses, car je suis, chaque jour, confronté à une réalité humaine, qu'elle soit individuelle ou collective, qui dépasse la rigueur des textes et de la jurisprudence et qui me laisse parfois totalement démuné devant autant de détresse. Que dire à un salarié injustement licencié après de nombreuses années de loyauté à son entreprise, sinon qu'il peut avoir l'espoir de bénéficier d'une compensation indemnitaire, pas toujours satisfaisante, mais que de toutes façons, il aura perdu son emploi ? Personnellement, je ne dispose pas de réponses péremptoires et je crains qu'une plongée dans l'analyse de la jurisprudence ne nous laisse un peu perplexes.

Il est légitime de se poser la question de la place du droit, de la subjectivité de son interprétation lorsque les antagonismes entre une économie libérale et les droits sociaux fondamentaux sont profondément marqués, avec une dominante préférentielle pour l'Europe marchande. Ainsi que l'exposaient les partenaires sociaux dans un rapport commun sur les affaires *Viking*, *Laval*, *Rüffert* de la CJCE (1) : « les partenaires sociaux européens s'accordent sur le fait que les libertés économiques et les droits sociaux fondamentaux ont une action réciproque dans leur propre champ de compétence. Par contre, ils ont des visions différentes de cette interaction et en particulier de ce que voudrait signifier quant aux limitations à apporter au droit de déclencher des actions collectives et/ou à la liberté d'établissement ou à la liberté de prestations de services... » (2).

La question est essentielle. Faut-il faire plier l'exigence des droits fondamentaux aux contraintes de la libre circulation des marchandises, des services et des capitaux ou au contraire imposer à cette liberté économique la substance première de la dignité humaine sur les lieux du travail, ses droits fondamentaux ?

Si les garanties des droits individuels semblent progresser, avec toutefois des nuances, parce que, peut-être libéralisme et droits individuels correspondraient à des valeurs supérieures identifiées sous un même concept par certains, il

(1) *Viking* (CJCE 11 déc. 2007 C-438/05) ; *Laval* (CJCE 18 déc. 2007 C-341/05) ; *Rüffert* (CJCE 03 avr. 2008 C-346/06). Sur ces arrêts v. M. Bonnechère « La production des Cours européennes en droit social : éléments de réflexion » Dr. Ouv. 2009 p. 552 spec. p. 559 ; S. Laulom « Les arrêts *Viking* et *Laval* : et après ? » Dr. Ouv. 2010 p. 570.

(2) Rapport sur le travail commun des partenaires sociaux concernant les décisions de la Cour de justice des Communautés européennes dans les affaires *Viking*, *Laval*, *Rüffert* (19/03/2010 : CES, Business Europe UEAPME CEEP).

semblerait que les garanties collectives des droits fondamentaux restent plus modestes, par leur confrontation évidente sur des principes opposés.

Sans prétention, je me permettrai donc de vous livrer quelques observations, parfois peut-être juridiquement contestables, mais c'est ce qui fait le "charme" des avocats tant ils sont imprégnés de la notion subjective de défense, et je ne vous surprendrai pas lorsque je vous indiquerai que ma réflexion portera sur les garanties concrètes individuelles des droits fondamentaux sur les lieux du travail (I) et sur les garanties concrètes collectives des droits fondamentaux (II).

I. Les garanties concrètes individuelles des droits fondamentaux sur les lieux du travail

Quels sont les droits fondamentaux dont il faut assurer les garanties concrètes ? C'est le Conseil constitutionnel qui, le premier, les a inspirées dans une décision du 22 janvier 1990 en évoquant « *les libertés et droits fondamentaux de valeur constitutionnelle reconnus à tous ceux qui résident sur le territoire de la République* » (3).

Il existerait deux types de droits fondamentaux en droit du travail : ceux qui ont été institués par des textes, tels le droit de grève, la liberté syndicale, le droit de retrait, la discrimination..., et les droits fondamentaux de tous les citoyens dans une société démocratique adaptés aux relations du travail malgré le lien de subordination contractuel.

Il faut alors s'interroger sur la possibilité qui nous est donnée d'agir pour une réparation efficace, c'est-à-dire la nullité du licenciement, la réintégration ou la poursuite du contrat de travail, et non pas l'indemnisation d'un licenciement vicié, potentiellement toujours accessible, car il serait hypocrite d'invoquer ces droits essentiels sans respect absolu. Je délaisserai volontairement l'aspect pénal, tant individuel que collectif, qui imposerait des développements trop longs.

Mes limites de compétence m'imposent de survoler seulement certains aspects, mais qui se rattachent directement au quotidien du travailleur, et essayer de trouver la voie d'une possible reconnaissance de l'effectivité de ses droits, ce qui m'imposera de distinguer les nullités textuelles et les nullités sans texte.

Beaucoup d'effets reposent sur les dispositions des articles 8 (droit à la vie privée, familiale), 10 (liberté d'expression) et 14 (discrimination) de la CEDH, même si les droits sociaux ne font apparemment pas partie des droits garantis par la Convention, de l'article 9 du Code civil et L. 1121-1 du Code du travail. S'agissant des nullités textuelles, notre droit interne, inspiré par les textes fondamentaux, les directives harmonisées ou interprétées, a repris l'essentiel des dispositions pour les rendre applicables en l'état. Ainsi les articles L. 1132-1, L. 1132-3 et L. 1132-4 du Code du travail sur la discrimination, les

articles L. 1152-1, L. 1152-2 et L. 1152-3 sur le harcèlement moral, les articles L. 1153-1, L. 1153-2 et L. 1153-4 sur le harcèlement sexuel. Il en est de même pour la maternité, pour la grève...

En ces domaines, la réparation efficace est possible, car les modes de preuve ont été aménagés afin d'assurer « *l'égalité des armes* » entre l'employeur et le salarié.

Dès lors, pour la discrimination et le harcèlement, le salarié devra présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ou un harcèlement, et il incombera à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à cette discrimination, ce harcèlement. Il en sera de même en cas de différence de traitement.

Malgré cet aménagement de la preuve, il n'est pas toujours simple pour un salarié de présenter des éléments de fait, sans subir immédiatement la critique d'affabulation, sinon de diffamation, et une remise en question quasi systématique de sa vie personnelle, en cas d'altération mentale de sa santé.

Néanmoins, la réparation efficace est accessible, mais quel peut être le sort des salariés, lorsque qu'aucune nullité textuelle n'est prévue ? Peut-on invoquer une nullité non prévue par les textes, au motif du non-respect des droits fondamentaux ?

Dans un arrêt du 13 mars 2001 la Cour de cassation précise : « *Mais attendu que la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure de licenciement prévue par les articles L. 122-14 et suivants du Code du travail et n'ouvre droit pour le salarié, dès lors qu'aucun texte n'interdit, ou ne restreint la faculté de l'employeur, de le licencier, qu'à des réparations de nature indemnitaire ; qu'il en résulte que le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement* » (4).

Si l'on s'en tient à la lecture de cet arrêt, la nullité du licenciement pourrait être encourue en cas de violation

(3) Décision n° 89-269 DC du 22 janvier 1990 § 33.

(4) Soc. 13 mars 2001, n° 99-45735, *France Telecom*, Dr. Ouv. 2001 p. 300, n. M.F. Bied-Charreton : la Cour a rejeté le pourvoi d'une salariée qui demandait sa réintégration après avoir fait requalifier

ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et avoir été licenciée. Principe réaffirmé à plusieurs reprises : Soc. 29 juin 2005 Bull. n° 227 ; Soc. 31 mars 2004, Bull. n° 101 ; Soc. 31 oct. 2002, Bull. n° 331.

d'une liberté fondamentale. Ainsi, il ne fait plus de doute « qu'il n'est plus discuté aujourd'hui que la violation d'une liberté fondamentale doit être sanctionnée par la nullité » (5), parce que « en licenciant, l'employeur a porté atteinte à une liberté ou un droit fondamental... une issue indemnitaire n'est pas alors assez dissuasive, ce type de liberté n'est pas à vendre » (6).

Dans l'affaire dite du « bermuda » (7) l'Avocat général Lyon-Caen a exposé, devant la Cour de cassation : « Si j'ai du mal à me convaincre que le port du pantalon puisse être une "valeur fondamentale de notre société", en revanche je n'aurai guère d'hésitation à donner raison à l'employeur, s'il voulait dire que le choix de sa tenue vestimentaire constitue l'un des attributs de la vie personnelle, et plus particulièrement de la vie privée, protégé par l'article 9 du Code Civil, par l'article 226-1 du Code pénal, et qui est constitutionnellement garanti... je propose la cassation de l'arrêt... ».

Mais la Cour de cassation a dit le droit : « Mais attendu que si, en vertu de l'article L. 120-2, un employeur ne peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché, la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu de travail n'entre pas la catégorie des libertés fondamentales... La Cour d'appel a pu en déduire qu'il n'y a pas de trouble manifestement illicite qu'il y avait lieu de faire cesser... ».

Si pour l'Avocat général Lyon-Caen le choix de la tenue vestimentaire constitue « l'un des attributs de la vie personnelle et plus particulièrement de la vie privée », fondement des dispositions de l'article 8 de la CEDH, la Cour de cassation affirme que cette liberté ne constitue pas une liberté fondamentale. Pourtant, le salarié avait fondé son recours sur les dispositions des articles 8, 10 de la CEDH et L. 120-2 devenu L. 1121-1 du Code du travail.

Suivant le principe de proportionnalité dégagé par la Cour européenne des droits de l'Homme, l'avis de l'avocat général Lyon-Caen aurait pu trouver un écho favorable auprès de la Cour de cassation. En effet, dans son arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne* du 29 février 2000 (8), la Cour EDH, s'agissant d'un salarié journaliste licencié pour avoir, à l'occasion d'un conflit du travail, tenu des propos offensants pour son employeur dans le cadre d'un débat public, avait estimé qu'il ne pouvait exister « de rapport raisonnable entre la sanction du licenciement, d'une extrême sévérité et le but légitime poursuivi ». La Cour EDH semble plus vigilante et restrictive, mais peut-être parce qu'il s'agissait d'un journaliste... et peut-être... parce que la réparation satisfaisante n'était qu'indemnitaire.

(5) A. Mazeaud.

(6) J.E. Ray, *Droit du travail, Droit Vivant*.

(7) Soc. 28 mai 2003, *Monribot C/ Sagem*, Dr. Ouv. 2003 p. 221, concl. P. Lyon-Caen n. P. Moussy : la Cour de cassation a rejeté le pourvoi du salarié qui avait engagé une procédure de référé-réintégration, malgré l'avis favorable émis par l'avocat général.

Néanmoins, la Cour de cassation a tracé des limites, alors même que le salarié, par l'effet de son contrat de travail, est soumis à un lien de subordination.

Fort heureusement, elle considère que les agissements du salarié dans le cadre de sa vie personnelle extra-professionnelle ne constituent pas une violation des obligations résultant du contrat de travail (9), avec toutefois de rares exceptions en cas de violation délibérée de l'obligation de loyauté ou de troubles objectifs caractérisés apportés à l'entreprise (10).

Elle a aussi développé sa jurisprudence relative à la vie personnelle du salarié, à l'intérieur de l'entreprise, et relativement aux clauses contractuelles restrictives sur les clauses de non-concurrence, d'exclusivité, de fixation du domicile du salarié et de mobilité, mais toujours pesées à l'aune de l'appréciation de la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnées au but recherché. Il n'est pas question de faire, ici, l'analyse exhaustive de la jurisprudence car ce n'est pas l'objet direct de ce débat (11).

Les garanties des droits fondamentaux existeraient ; elles permettraient même, selon la Cour de cassation, d'envisager la nullité d'un licenciement, en cas de violation de ces droits, dont leurs définitions restent floues et fluctueraient en fonction des intérêts en présence.

Le salarié demeure un citoyen en franchissant la porte de son entreprise, mais imaginez sa perplexité lorsqu'il est confronté à la définition du périmètre d'une de ses libertés fondamentales, aggravée par l'incertitude des restrictions qui y sont apportées par les dispositions de l'article L. 1121-1 du Code du travail, qui laisse le champ ouvert à un large débat judiciaire : « Nul ne peut apporter au droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Lorsqu'il s'agit de nullité textuelle, le salarié peut présenter des éléments de fait et l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs...

Dans ce monde en perpétuelle mutation, où vie personnelle et vie professionnelle sont de plus en plus étroitement mêlées par l'effet de l'utilisation notamment des NTIC, où la notion de durée du travail s'estompe pour faire place au travail par objectifs, il conviendrait de tracer les contours stricts des droits fondamentaux dont les garanties devraient être le principe et la dérogation l'exception.

De fait, le sentiment demeure que nos juridictions font une comparaison des droits à protéger, de l'employeur et du salarié, en privilégiant le lien contractuel de

(8) D. 2001, p. 574, note Marguenaud et Mouly.

(9) Soc. 14 mai 1997, Bull. n° 175 ; Soc. 16 déc. 1998, Bull. n° 559.

(10) Soc. 21 juil. 1994, Bull. n° 250 ; Soc. 12 mars 1991 Bull. n° 120.

(11) Sur la clause de mobilité v. not. F. Canut « Tir groupé autour des clauses de mobilité », Dr. Ouv. 2009 p. 7.

subordination qui ne repose pourtant pas sur une liberté fondamentale à préserver. Il n'est pas question de nier les excès éventuels du salarié mais d'essayer de tracer des contours déterminés et objectifs aux limitations apportées pour définir les droits de l'Homme salarié dans l'entreprise, entité sociale.

Le juge des référés est, par nature, compétent pour envisager la réintégration du salarié, sur le fondement d'une nullité textuelle ou sans texte, mais l'exercice devient aléatoire compte tenu des critères de dérogation accordés à l'employeur. Si la nullité textuelle existe, sera invoquée la preuve que la décision de l'employeur est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'atteinte alléguée, et s'il est invoqué une atteinte à un droit fondamental, il sera allégué qu'elle est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché.

Dans la justice du quotidien, cette contradiction pourra limiter les compétences du juge des référés qui se prétendrait juge de l'évidence. Mais quelle est l'utilité de la

nullité d'un licenciement et d'une réintégration sollicitée, si elle ne peut intervenir dans l'urgence, par une décision rapide et exécutoire de plein droit ?

L'incertitude de la jurisprudence sur la garantie des droits fondamentaux laisse un espace restreint à la possibilité d'une réintégration dans l'urgence, condamnant le salarié à l'envisager dans le cadre d'une procédure de fond dont les délais relativement longs sont connus.

Si la nullité du licenciement est possible, qu'elle soit textuelle ou sans texte, les salariés qui sont victimes des atteintes à leurs droits préféreront, dans ces circonstances, régulièrement plaider l'illicéité du licenciement pour obtenir des dommages et intérêts à la réintégration, tant il faut de force morale ou de soutien collectif pour réintégrer l'entreprise après en être sorti et une longue absence.

Il convient, alors, de s'interroger sur la nécessité des démarches préventives dès lors qu'une atteinte est apportée aux libertés fondamentales du salarié.

II. Les garanties concrètes collectives des droits fondamentaux sur les lieux du travail

Le salarié s'inscrit dans une collectivité de travail mais c'est souvent l'isolement qui crée les conditions d'une atteinte à ses droits. Les textes permettent une protection institutionnelle qui laissent espérer des garanties concrètes sur les lieux du travail. Qui peut intervenir ? Comment ?

L'inspecteur du travail est l'interlocuteur naturel, mais si, en général, il est très à l'écoute des problèmes du salarié, ses pouvoirs en ce domaine sont très limités, à l'exception des salariés protégés, et les missions qui lui sont dévolues tellement nombreuses qu'il ne peut assumer la protection individuelle particulière du salarié atteint dans ses droits. Il retrouve de plein droit son champ d'intervention lorsque, par application des dispositions de l'article L. 1321-4 du Code du travail, le règlement intérieur fixé à l'article L. 1321-3 lui est communiqué. Il peut exiger, à tout moment, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6 (L. 1322-1 du Code du travail). Il est donc important, par anticipation, dans l'intérêt collectif des salariés, d'attirer l'attention de l'inspecteur du travail sur les clauses illicites portant atteinte aux droits fondamentaux. Et, à l'extrême limite, dans le cadre de son litige individuel, le salarié pourra demander au Conseil des prud'hommes d'écarter l'application d'une disposition contraire aux mêmes articles (L. 1322-4 du Code du travail).

Il est important, également, de s'emparer des dispositions de l'article L. 2313-2 du Code du travail

(ancien L. 422-1-1) : « *Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché...* ».

Ce texte fait référence à l'article L. 1121-1 du Code du travail et organise la protection institutionnelle du salarié, victime d'une atteinte à une de ses libertés fondamentales. Si la Cour de cassation a déclaré irrecevable l'action du délégué du personnel visant à obtenir l'annulation d'un licenciement (12), elle l'a autorisé à agir à l'effet d'obtenir le retrait d'éléments de preuves obtenus frauduleusement par l'employeur (13).

De même, le CHSCT, s'il en existe un, peut être sollicité puisque sa mission est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Certes, son action paraît plus limitée puisqu'il s'agit de santé physique et mentale que l'on retrouvera habituellement en cas de harcèlement, discrimination, mais les atteintes à la vie personnelle dans le cadre professionnel ont souvent des répercussions sur la santé du travailleur et peuvent justifier la mise en œuvre de l'action du CHSCT.

(12) Soc. 6 déc. 1994, RJS 1995 n° 396.

(13) Soc. 10 déc. 1997, Bull. Civ. V n° 434, Dr. Ouv. 1998 p. 224, n. F. Saramito.

Enfin, en matière de discrimination, de harcèlement, les organisations syndicales, au niveau national, départemental ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de ces atteintes, après avoir averti le salarié de l'action envisagée et qu'il ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours (articles L. 1134-2, L. 1154-2 du Code du travail).

Le champ d'investigations est ouvert, et il appartient aux avocats, notamment, sur le terrain, d'informer, former sur la pratique de ces dispositions pour tenter de rendre effective la défense collective préventive. Il ne s'agit pas d'assigner une défense collective à une atteinte personnelle, mais la réalité démontre que le salarié atteint dans sa dignité est souvent isolé, contraint de faire des choix impossibles entre la préservation de son emploi et les garanties de ses droits fondamentaux.

L'apport institutionnel peut rétablir dans l'entreprise un rapport d'équilibre avec l'employeur qui se trouve dans l'obligation de légitimer son comportement ou celui de ses subordonnés et d'en répondre pour assumer son obligation de sécurité de résultat. Très naturellement cette dernière obligation nous oriente vers les possibilités offertes aux IRP pour assurer les garanties effectives des droits fondamentaux en cas d'atteinte portée à la collectivité des salariés.

L'arrêt *Dellas* (14), après renvoi préjudiciel à la CJCE (15), nous a signifié qu'il était possible de contester, avec un succès partiel, les heures d'équivalence de nuit des travailleurs sociaux dans les établissements médico-sociaux à la suite de l'interprétation de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, temps de repos, garants de la santé au travail des salariés.

L'arrêt *SNECMA* (16), à la suite d'une saisine du syndicat CGT, démontre que l'on peut contraindre une entreprise à suspendre une organisation du travail et à ouvrir de nouvelles négociations dès lors que l'obligation de sécurité de résultat imposée à l'employeur n'était pas garantie.

Dans le domaine de la santé, sécurité au travail, les instruments juridiques européens existent, souvent insatisfaisants, notamment sur la durée du travail, mais pour la plupart intégrés dans notre législation interne et/ou intégrés par la jurisprudence de la Cour de cassation dont il faut louer sur un point la rigueur : la reconnaissance de l'obligation de sécurité de résultat au travail.

Le droit à la sécurité dans le travail est né de la directive cadre 89/391 CCE du 12 juin 1989, complétée par un rapport publié par la Commission européenne en 1996, « *manuel d'orientation sur le stress lié au travail* », qui présente les lignes directrices recommandées aux Etats

membres de l'Union européenne en matière de gestion du stress sur le lieu du travail. Dans un environnement économique, dont à ce jour les paramètres sociaux reposent sur la flexibilité et la précarité, il est intéressant... de prendre connaissance de la directive 2003/88/CE qui invite l'employeur à organiser le travail selon un certain rythme qui tient compte du principe général de l'adaptation du travail à l'Homme (article 13 de la Directive). La santé, la sécurité, le bien-être au travail seraient des promesses de l'évolution de l'Europe de... demain, alors que la souffrance au travail semble être le lot commun aujourd'hui.

A ce titre, il est permis de s'interroger sur la validité des systèmes d'évaluation mis en œuvre dans de multiples entreprises, qui reposent tout à la fois sur la réalisation d'objectifs quantifiables et d'objectifs comportementaux subjectifs, fondés bien souvent sur des valeurs intrinsèques de l'entreprise. Le salarié n'est plus maître de son destin, en compétition permanente, sans maîtriser les règles de ce jeu déloyal, entraînant un stress permanent, des souffrances réelles et des atteintes morales, souvent importantes. Le CHSCT remplit son rôle lorsqu'il décide de désigner un expert pour analyser le système d'évaluation qui doit lui être soumis ; il est recevable à agir pour le contester en justice, notamment sur le fondement des articles L. 1121-1, L. 1222-1 à L. 1222-3 du Code du travail, pour obtenir la suspension du projet soumis et/ou la déclaration de son illicéité (17).

Il apparaît donc possible, par des procédures ciblées, de restreindre les pouvoirs de gestion de l'employeur lorsqu'il porte atteinte, par ses projets d'organisation ou ses comportements, aux droits fondamentaux de la collectivité des salariés.

Mais s'il est possible de préserver les droits fondamentaux collectifs des salariés, parce que liés à la santé, la sécurité, le bien-être sur le lieu du travail, peut-être parce qu'essentiels dans une économie libérale, il n'en va pas de même de la préservation collective de l'emploi qui, manifestement, ne semble pas constituer un droit fondamental. Mais c'est une autre histoire...

En conclusion, je serais bien optimiste si je prétendais que les droits fondamentaux sont garantis sur les lieux du travail tant la loi et la jurisprudence semblent soumis à la contrainte du lien de subordination qui caractérise le pouvoir de l'employeur, mais je serais bien pessimiste si je prétendais que les petites victoires du quotidien ne feront pas la grande histoire de demain.

Christian Saïd

(14) Conseil d'Etat, 28 avr. 2006, n° 2402727.

(15) 1^{er} déc. 2005, affaire C-14/04.

(16) Soc. 5 mars 2008, pourvoi n° 06-45.888, Dr. Ouv. 2008 p. 424, n. F. Héas.

(17) TGI Nanterre 5 sept. 2008, *CHSCT c/ Wolters Kluwer*, Dr. Ouv. 2008 p. 585 n. P. Adam.